

Góðan morgun, god morgen alle sammen!

Hjertelig velkommen til Færøerne og til dette års NSO samarbejdskonference!

New Public Management.

Det sidste årti har dette buzz-word gået sin sejrsgang over hele verden. Essensen i New Public Management er en neoliberal filosofi om, hvordan den offentlige sektor skal styres. En top-down ledelse, markedsorientering og konkurrence som løsningen på problemerne.

Jeg hører til dem, der er meget kritiske over for denne ledelsesform. Denne managementfilosof undergraver ideen om medborgerskab, og i stedet for borgere, der møder en offentlig sektor, får vi kunder og forbrugere.

New Public Management lovede at skabe en billigere og bedre offentlig sektor, men har i stedet skabt en offentlig sektor, der både er dyrere og dårligere, konstaterer ledende forskere i offentlig administration.

Vi skal en helt anden vej. Den demokratiske vej.

Det demokratiske princip skal være værdigrundlaget for vores udøvelse af ledelse. Vi skal opfordre til diskussion og meningsudveksling. Inddrage medarbejderne i beslutningsprocessen. Lytte. Samarbejde. Og selvfølgelig afstikke mål og rammer, men ellers frie muligheder for at løse opgaven. Vi ved, at De, som trives ved medansvar, har en positiv indstilling til jobbet.

Ledelsen og medarbejdere skal sammen skabe bedre og stærkere organisationer. Og det offentlige skal ikke kun skabe løsninger for borgeren, men sammen med borgeren. Dette er en vigtig del i den demokratiske vej.

En demokratisk ledelsesform er med til at fremme et motiverende arbejdsmiljø, der er en forudsætning for samarbejde, diskussioner og kreativ tænkning. Det får desuden det enkelte team medlem til at føle sig værdsat og produktiv.

Men disse fine ord om demokratisk ledelse er ikke nok. Det er højest nødvendigt at skabe en klar sammenhæng mellem ord og handling. Det viser sig desværre ofte, at ”medarbejdernes inddragelse”, som det så smukt hedder, ikke sker i praksis, men kun på papiret. Ledelsen tager alle de store beslutninger alene, og glemmer medarbejderne eller inddrager dem for sent i processen. Det er på en eller anden vis ”for besværligt” for ledelsen at inddrage medarbejderne. Resultatet bliver, at vi får et pseudodemokrati, hvor vi lader som om, at vi inddrager medarbejderne.

Og dette leder mig videre til hovedemnet ved årets samarbejdskonference: Hvordan sikrer vi os, at de fine ord om en demokratisk ledelse blive omsat til en realitet ude på de forskellige arbejdspladser?

I henhold til den nordiske aftalemodel og overenskomstsyste­met, så har vi på den ene side, ledelsens legitime rolle at lede og styre arbejdet, men på anden side har vi medarbejdernes rettighed, som via sine tillidsrepræsentanter og samarbejdsudvalg, til at have indflydelse.

I flere nordiske lande har fagforbund og regeringer aftalt i overenskomster, hvordan man sikrer et reelt medansvar. Det er fokus på en velfungerende tillidsrepræsentantfunktion og et velfungerende samarbejdsudvalg samt et bredt funderet samarbejde præget af løbende

dialog og gensidig respekt. Det er også væsentligt med klarhed over og forståelse af legitimiteten af de forskellige aspekter af rollerne som henholdsvis tillidsrepræsentant og leder samt gode rammer for og kompetencer til at udfylde disse roller godt.

Her på Færøerne halter vi lidt bagud. Vi har stadigvæk ikke implementeret disse aspekter i vores overenskomster. Men dette er vejen at gå. Det indrømmer vi gerne i regeringen, og vores vilje til at sikre et reelt medansvar på de offentlige arbejdspladser skal så ikke mangle.

Her til sidst håber jeg, at I får nogle interessante og udbytterige dage sammen, som kan bruges som inspirationskilde fremover. Jeg skal jeg endnu engang byde jer allesammen hjertelig velkomne til årets NSO samarbejdskonference.

Tak!

Aksel V. Johannesen

Løgmaður